

# 2020年度 行幸部主催 施設見学研修会 報告

## ～株式会社 ダイキンサンライズ摂津～

2020年8月20日(木) 14:30～16:30

今年度は、ダイキン工業の特例子会社である『株式会社ダイキンサンライズ摂津』を見学させていただきました。大企業には特例子会社を設立しておられるところが多々ありますが、株式会社ダイキンサンライズ摂津では、精神障がい者の方の雇用にも力を入れているという印象を受けました。

研修会では、代表取締役社長の澁谷様からの会社概要の説明、会社紹介のビデオ視聴の後、実際に職場を見学させていただきました。施設はもちろん、それぞれの作業でも社員の方の障がい特性に応じた働きやすい環境づくりをしていることがよくわかりました。見学後、業務内容や採用後の育成等を丁寧かつ具体的に説明していただきました。とても充実した見学会となりました。

### 1. 会社概要

【設立】 1993年5月（大阪府、摂津市、ダイキン工業、グループ会社が出資している第3セクター方式）

【従業員】 精神障がい 71名、知的障がい 35名、聴覚障がい 35名、身体障がい 36名、健常者 20名

#### 【基本方針】

- ・自らの努力と相互協力により、経済的自立を目指す。
- ・生産活動を通じて自らの成長と社会貢献を目指す。
- ・社員、家族、地域にとって誇れる企業を目指す。

#### 【行動方針】

- ・うそをつかない
- ・仕事は厳しく
- ・職場は明るく



#### 【特徴】

- ・障がい者が主役の会社  
作業方法の改善・良好な人間関係・社員の能力アップ
- ・活発な地域への社会貢献活動

【業務内容】 100%ダイキン工業及び関係会社から受注

1. 空調部門（エアコンなど）
2. 化学事業部（フッ素化学品）
3. 油機事業部（油圧機器など）
4. 特機事業部（医療機器など）



#### 【雇用管理】

- ・採用前に実習制度を利用（支援学校、就業生活支援センター、訓練施設など）
- ・採用のポイント
  - ◎自力通勤
  - ◎簡単な読み書き
  - ◎体力（毎日出勤できること）
  - ◎協調性・意欲
  - ◎競争意識（就職活動は競争の始まり）

・採用後の育成の基本姿勢

◎社員一人ひとりのできないことよりできることに目を向ける ◎人の能力は無限である

・配属は実習やトライアル雇用期間中の状況により決定

## 2. 施設見学

会社として、『どの作業員でも間違えずに作業できる工夫』があらゆるところで見られました。障がい特性に応じた作業方法や職場環境を改善した点なども教えていただきました。

☆工夫されていたところ☆ (他にもたくさんありました!)

・作った製品が正確に作動するかどうかの組立検査装置では、音声信号だけでなく、  
聴覚障がい者でもわかるように、合格表示ランプが点滅する。

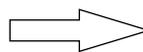
合格表示ランプ



・作業する人に合った高さの作業台を使用。(車いすの方は低い作業台、  
立って作業の方は高い作業台…など)

・梱包し忘れないように、チェックリストを活用。

・組立作業では、部品をすべてそろえてから行う。(部品の付け忘れがないよう  
にするため)



・説明書や作業方法などの紙にはバーコードをつけ、袋に正しく入れるため  
に、バーコードを読み込む機械を使ってチェックしてから行う。

・エアコンの付属品の袋詰めでは、たくさんある棚から、ランプが点灯した個所の部品を順次とり、入れていく。



・聴覚障がい者がトイレにいても緊急避難ができるように避難指示用フラッシュ  
ライトをトイレに設置。

必要な部品がある場所のランプが順  
番についていきます



・廊下には通路ガイドラインがあり、弱視の人でもガイドラインに沿って歩行可能。

## 3. 質疑応答

Q:採用のポイントの一つの「競争意識」ということについて

A:「競争意識」も必要なことではあるが、競争が苦手な方もいるので、「自分が  
やれる精いっぱいをするかどうか」ということを大切にしている。

Q:勤務時間について

A:8時15分～17時15分(午前中:15分休憩 昼休み:45分 午後:15分休憩がある)

※今はコロナの影響で16時45分に仕事を終わっている。

Q:専門員の配置について

A:組織的に進めていて、出向の社員も対象にしている。

Q:社員の失敗への対応について

A:ミスしたときは、本人を責めることはない。ミスをしないための体制をつくっている。社会人としてダメなことは叱る。押さえないといけないことはきちんと押さえる。社会人として指導することはある。

Q:現在の聴覚障がいがある方とのコミュニケーションについて

A:口の動きがわかるようにマスクを取って話す。話す際は、濃厚接触者となる基準は避けて、距離を取るようになっている。

Q:実習制度について

A:1週間~2週間で、すぐに現場に入って実習を行う。最長3カ月することもある。指導員の指導のもと、4~6つの仕事を行う。集中して仕事をやっているか、わからなかったら聞きに来るかなどの姿を見ている。

Q:現場でミスしないための工具について

A:実際のミスから、現場のリーダーや職場長が中心となり、アイデアを出し合いながら改善しながら作っている。

費用対効果も考慮しながらではあるが、工具を外部に製作を委託することもある。

ラベルをまっすぐに貼ることができる工具



#### 4. 参加者の感想~一部抜粋~

- ・「人として仕事における責任を持たせること」ということを聞いて反省しました。障害があるからとつい「いいよ」って思う自分がありました。つい、「助けなきゃ」と手を出しすぎてしまう。本人の可能性を信じて経験をさせることが、自立につながるんだと改めて思いました。加えて障害について上司の方々をはじめ、いろんな研修で学ばれていることや一人一人の特性を知ってくださる努力をしてくださっているのは心強いですし、働くことで社会の一員として認められることの嬉しさ、生き甲斐さ、居場所があること、役に立つ人間なんだと思える場所があるって大事だと感じました。皆と一緒に頑張っている、仕事だから厳しい場面もあるでしょうが、「わからないことがあれば聞く」という力をつけて実力となり、また、資格も取得できるとのことなので活躍していただきたいと思いました。ありがとうございました。
- ・コミュニケーションがある人や性格が明るい人よりも会社側が欲しい人材は集中力がある人が欲しいとのコメントでその通りだと思いました。今後は少しずつ集中力をつけるため勉強の時間を増やし、社会に出てから会社と本人とのズレを無くせたらと思いました。
- ・このような素晴らしい研修を開催していただきありがとうございました。この研修を受けて自校の子どもたちの将来の選択肢のひとつが明るく見えたと感じました。一人ひとりのできないことよりできることを意識しながら仕事を進め、お互いにアイデアを出しながら職場の環境を改善し、自分たちの経済的な自立をはかることを目標にしている会社があることを自校の教職員に広めたいです。